



## Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

7-1 | 2005

Question de temps

---

### Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ?

*Can people remain in their jobs until retirement?*

*¿Sentirse capaz de quedarse en su empleo hasta la jubilación ?*

Anne-Françoise Molinié

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3254>

DOI : 10.4000/pistes.3254

ISSN : 1481-9384

#### Éditeur

Les Amis de PISTES

#### Édition imprimée

Date de publication : 1 février 2005

#### Référence électronique

Anne-Françoise Molinié, « Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 7-1 | 2005, mis en ligne le 01 février 2005, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3254> ; DOI : 10.4000/pistes.3254

---

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

Licence Creative Commons

*Pistes* est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

---

# Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ?

*Can people remain in their jobs until retirement?*

*¿Sentirse capaz de quedarse en su empleo hasta la jubilación ?*

**Anne-Françoise Molinié**

---

- 1 Malgré une remontée récente, le taux d'emploi des 55-64 ans est aujourd'hui remarquablement faible en France comparé aux autres pays de l'OCDE (34,2 % contre 49,4 % en 2002) (OCDE, 2003). Les débats sur la retraite se sont, en grande partie, cristallisés sur la question du rapport démographique entre actifs et non-actifs, et par là, sur celle de la nécessité d'allonger ou non la durée moyenne d'activité. La réforme des retraites, adoptée en 2003, promeut cet allongement. Elle avait été précédée par la fixation au niveau européen d'objectifs qui vont dans le même sens : un taux d'emploi des 55- 64 ans devant atteindre 50 % d'ici 2010 (résolution du Conseil européen de Stockholm de mars 2001), un relèvement progressif d'environ cinq ans de l'âge moyen de sortie de l'activité au même horizon (Conseil européen de Barcelone de mars 2002).
- 2 Mais on voit mal comment poser la question du taux d'activité des quinquagénaires sans interroger à la fois les conditions et l'organisation du travail que connaissent aujourd'hui les générations qui arrivent (ou vont arriver) en fin de vie active et, celles qu'elles ont rencontrées tout au long de leur vie professionnelle. Celles-ci pèsent fortement sur la possibilité de se maintenir en activité sans nuire à leur santé, et agissent parfois aussi sur la qualité de la vie post-professionnelle. Mais on sait moins comment ces aspects de la vie de travail, actuelle et passée, influencent les aspirations des salariés à cesser leur activité.
- 3 Les salariés affichent souvent leur préférence pour un départ précoce. Interrogés sur leurs opinions en matière de protection sociale, à la question « dans l'idéal, à quel âge souhaitez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », un quart des enquêtés (échantillon de 4 000 personnes) répondaient « avant 55 ans », 39 % répondaient « 55 ans », 30 % « 60 ans », et seulement 5 % « 65 ans » (Caillot et coll., 2002). Les mêmes enquêtés disent qu'ils pensent pouvoir prendre leur retraite à un âge plus élevé (l'âge « vraisemblable » médian est de 60 ans, soit 5 ans de plus que l'âge « idéal » médian).

- 4 Les réflexions sur les déterminants des choix en matière de fin de vie active doivent cependant être attentives à distinguer différents niveaux : un premier, peu étudié, et sur lequel portera notre étude, est celui de la perception qu'ont les individus qu'ils sont (ou non) capables de « tenir » au travail jusqu'à l'âge la retraite ; un second, évoqué précédemment, serait un souhait « idéal » d'âge de départ ; un troisième affirmerait des « intentions » en matière d'âge de départ, intégrant plus fortement les dispositions institutionnelles existantes, les enjeux financiers, etc. ; enfin, un dernier niveau serait celui des pratiques effectives de départ. Selon les degrés, il est probable que ce ne sont pas exactement les mêmes facteurs qui jouent, ou tout au moins que leurs pondérations respectives diffèrent.
- 5 En attendant les résultats d'une enquête spécifique sur les salariés « âgés » face à la fin de vie active et à la retraite,<sup>1</sup> nous avons conduit une exploitation particulière d'une enquête dont l'objet n'était pas la retraite ou la fin de vie active, mais qui comporte quelques questions permettant d'éclairer ces thèmes. Il s'agit de l'enquête VISAT (Vieillesse, Santé, Travail), centrée sur l'étude des relations entre le vieillissement, la santé et les conditions de travail, et qui comportait la question « *vous sentez-vous capable d'occuper votre emploi actuel jusqu'à la retraite ?* ». L'échantillon de VISAT permet de comparer les réponses des quinquagénaires à celles de salariés plus jeunes, donc de voir si ce sont les mêmes caractéristiques du travail et de la santé qui influencent, aux différents âges, cette appréciation sur sa capacité de demeurer dans le même travail jusqu'à la retraite ; puis, l'enquête ayant été réitérée cinq ans plus tard auprès des mêmes personnes, de voir si cette appréciation formulée lors de la première phase d'enquête pouvait être considérée comme un élément « prédictif » de la situation d'emploi ou de travail quelques années plus tard.

## 1. Quelques repères bibliographiques

- 6 Au cours des dernières années, de nombreuses études ont cherché à identifier les facteurs qui influent sur les décisions de retraite ou qui favorisent une sortie anticipée de l'activité professionnelle. Nous ne chercherons pas à faire ici une revue de littérature sur ces sujets, mais simplement à souligner quelques réflexions nées de la lecture de travaux récents et qui permettront de mieux situer notre propre travail.

### 1.1 L'aspiration à la retraite

- 7 L'âge et les modalités de sorties de l'activité dépendent beaucoup des dispositifs institutionnels et de la conjoncture économique (Burricand et Roth, 2000 ; Elder et Pavalko, 1993). Leurs évolutions contribuent à modeler les représentations et les attentes vis-à-vis de la retraite.
- 8 La retraite est aujourd'hui socialement considérée comme une étape distincte, finale et normale de la vie d'un travailleur. Dans leur enquête sur *Bonheur et Travail*, Christian Baudelot et Michel Gollac constatent que 70 % des salariés la considèrent comme « *un repos bien mérité* », 78 % comme « *une occasion de s'engager dans de nouvelles activités ou de faire ce qu'on n'avait pas eu le temps de faire* ». Seuls 15 % évoquent « *le risque de s'ennuyer* » et 12 % la crainte de « *se sentir inutile* ». Ces appréciations majoritairement positives se retrouvent dans toutes les catégories sociales (Baudelot et Gollac, 2002). L'image de la

retraite anticipée a aussi considérablement évolué, passant d'une vision de « mort sociale » - comme le montraient, par exemple, des enquêtes sur les débuts des préretraites dans la sidérurgie française (Gaullier, 1982) - à une forme légitime (et souvent attendue) de sortie de la vie active.

- 9 Mais une bonne image de la retraite et le désir d'y accéder rapidement ne sont cependant pas deux états d'esprit équivalents. La décision de cesser la vie professionnelle plus ou moins tôt dépend de nombreux facteurs. Nous essaierons d'en repérer quelques-uns à travers la littérature, mais il est très difficile de généraliser leur portée à des contextes (notamment institutionnels) très différents.

## 1.2 Les facteurs influant sur les décisions de partir en retraite

- 10 Les études portant sur les facteurs qui peuvent influencer sur la décision d'un individu de partir en retraite, ou, plus largement, de cesser son activité, soulignent qu'il s'agit d'une décision complexe, avec des facteurs qui « poussent » à sortir, des facteurs qui « retiennent », mais aussi des facteurs qui « tirent » vers la sortie ou qui la rendent peu envisageable. Shultz et coll. (1998) font un rapide inventaire de la littérature montrant la nécessité d'étudier l'ensemble de ces facteurs. Ceux qui « poussent » ont généralement été définis par des considérations négatives qui incitent à partir : mauvais état de santé, ne pas aimer son travail, etc. Les facteurs qui « tirent » renvoient plus souvent à des considérations positives : commencer ou poursuivre des activités, etc. Mais ils constatent que les mêmes événements, selon le contexte, peuvent être interprétés soit comme un élément qui « pousse », soit comme un qui « tire » (exemple des programmes d'incitation au départ).
- 11 Plusieurs études insistent aussi sur le fait que la décision de retraite (si décision il y a) n'est pas seulement prise en fonction du seul individu concerné : elle doit être resituée au sein du couple, de la famille et plus largement des personnes dont on a la charge. Mais elle est aussi tributaire de ce qui se passe dans son milieu de travail, de la représentation de la retraite ou de la sortie précoce d'activité qui prévaut dans son milieu professionnel, social et familial, de l'expérience vécue par les « générations » antérieures, etc.
- 12 On peut identifier quelques grandes catégories de facteurs, retenues par la plupart des études (Tillsey et coll., 2000).

### 1.2.1 Les facteurs socio-économiques

- 13 Ils renvoient principalement au marché du travail et aux systèmes de retraite : existence ou non de politiques de soutien à l'activité des âgés, taux de chômage et conditions d'indemnisation, etc. Plus généralement, presque toutes les études démontrent que toute prestation suffisamment avantageuse qui assure un revenu de remplacement aux salariés âgés (au titre du chômage, de l'invalidité, de la préretraite ou retraite, etc.) contribue aux retraits précoces d'activité. Nous n'insisterons pas sur ces aspects liés aux revenus et aux systèmes de retraite.

### 1.2.2 Les facteurs psychosociaux

#### 14 Relèvent de cette catégorie :

- les niveaux d'éducation et de qualification, dont l'influence sur les retraits d'activité apparaît ambiguë ;
- les « goûts personnels », comme la valeur accordée aux loisirs (Bahrami, 2001) ou aux relations sociales liées au travail, et enfin le sentiment « d'avoir suffisamment travaillé » ou de cesser son activité à un âge jugé « normal » pour partir en retraite.

15 Guérin et coll. (1995), dans une étude portant sur les professionnels syndiqués au Québec, montrent que les « variables de personnalité » telles que l'attachement au travail, l'identification professionnelle ou encore la loyauté organisationnelle, sont liées positivement au souhait d'extension de la vie professionnelle et négativement à ceux de retraite précoce.

16 Beehr et coll. (2000), dans une étude auprès de 197 salariés d'un état de l'ouest des USA (enseignants et professionnels divers) et de leurs conjoints, trouvent que ceux qui projettent de s'engager dans d'autres activités ou ceux qui se disent fatigués de travailler semblent vouloir s'arrêter à des âges plus jeunes, tandis que ceux qui ont des projets d'activités de développement (tels que des compléments de formation), ou qui veulent prendre soin de quelqu'un, prévoient s'arrêter à un âge plus élevé. Ils soulignent que les décisions de retrait dépendent autant de variables liées au non-travail qu'au travail, mais surtout que la combinaison de ces deux domaines a encore plus d'influence que chacun d'eux pris séparément.

- les conditions familiales (seul ou en couple, désir de prendre sa retraite en même temps que son conjoint, présence d'enfants jeunes, etc.), dont l'impact est différent pour les hommes et pour les femmes. Les résultats en ce domaine sont parfois un peu contradictoires.

17 Henkens (1999) indique que la décision de sortie anticipée n'est pas une décision individuelle, mais une de ménage, au moins pour les décisions des hommes mariés. Étudiant le rôle joué par le conjoint, il constate que certaines situations conduisent à des réticences vis-à-vis du départ anticipé : avoir peu d'activités de loisir partagées, être en bonne santé, avoir un travail stimulant, être dans un réseau social dans lequel la plupart des gens sont encore actifs. Les réticences du conjoint seront d'autant plus marquées que la retraite anticipée sera perçue comme entraînant d'importantes pertes financières, une perte de réseau social, ou comme pouvant avoir des effets négatifs sur les relations conjugales ; à l'inverse, son rôle incitatif sera renforcé si la sortie anticipée est supposée avoir des effets positifs sur la santé. Dans ces interactions entre conjoints, l'influence de celui qui est concerné par la préretraite est supérieure à celle de l'autre conjoint.

18 En France, Sédillot et Walraet (2002) constatent que l'analyse descriptive des comportements de cessation d'activité des couples suggère qu'il existe une certaine interdépendance des choix des conjoints conduisant à un effort de rapprochement des dates de cessation. Mais il existe peu de données permettant d'analyser de façon plus fine ces interrelations. De plus, la forte pénalisation des départs anticipés dans le régime général de sécurité sociale limite la portée de cet effet, comme l'illustrent des simulations sur cas-type. L'estimation d'un modèle économétrique suggère que les femmes intègrent la situation d'activité de leur conjoint dans leur décision de cessation d'activité, alors que les comportements des hommes semblent moins sensibles à la situation de leur conjointe.

### 1.2.3 Les variables liées à l'emploi et/ou à la carrière

- 19 Il peut s'agir du statut de l'emploi, avec le constat que le statut d'indépendant s'accompagne d'une retraite plus tardive pour les hommes (mais certaines études signalent que ce serait plutôt l'inverse pour les femmes); ou encore du sentiment « d'avoir suffisamment travaillé » ou de cesser son activité à un âge jugé « normal » pour partir en retraite.
- 20 Guérin et coll. (op.cité), toujours pour les professionnels syndiqués québécois, révèlent que certaines variables liées à l'emploi favorisent les aspirations à la retraite anticipée : faible implication dans le travail, plafonnement de carrière, obsolescence des connaissances professionnelles. À l'inverse, une forte implication dans le travail, mais aussi une faible ancienneté chez l'employeur actuel, favoriseraient l'aspiration à poursuivre sa vie professionnelle. Une situation financière difficile et des projets de retraite plus axés sur le travail jouent également dans le même sens. Mais ce souhait de prolonger sa vie professionnelle s'accompagne souvent d'une vision pessimiste de la retraite (inutilité, solitude).

### 1.2.4 Les conditions de travail

- 21 Plusieurs études soulignent que la pénibilité physique du travail, un emploi mal rémunéré ou des perspectives professionnelles limitées ou peu motivantes sont autant de facteurs qui peuvent conduire un salarié à quitter, ou vouloir quitter, son emploi le plus tôt possible.
- 22 Concernant le travail, plusieurs études prennent comme seul indicateur l'expression de la « satisfaction au travail ». Les résultats à ce sujet sont assez contradictoires. Par exemple, Hanish et Hulin (1991) croient en une corrélation entre indice de satisfaction au travail et désir de retraite, mais pas avec l'âge réel de départ ; alors qu'Adams et Beehr (1998) ne trouvent pas de relation entre la satisfaction au travail et l'intention de partir en retraite.
- 23 Hayward et coll. (1998) soulignent que le « processus de retraite » n'est pas seulement lié à ce qui se passe juste avant la retraite, mais doit être analysé dans le contexte plus large de l'ensemble de la vie professionnelle. La retraite et l'incapacité sont influencées par les caractéristiques du dernier emploi mais aussi celles des emplois antérieurs. À partir de données issues de la cohorte prospective de la National Longitudinal Survey of Older Men (échantillon représentatif d'hommes âgés de 45 à 59 ans en 1966, interrogés tous les ans ou tous les 2 ans jusqu'en 1983), ils font l'hypothèse que les caractéristiques du travail ou de l'emploi n'auront pas le même rôle vis-à-vis de la sortie d'activité selon le moment où elles auront été rencontrées au cours de la vie professionnelle. Ils montrent que les exigences d'habiletés manuelles dans l'emploi (passé) le plus long ont un effet plutôt « protecteur », tandis que les mêmes exigences rencontrées dans des emplois tenus plus tardivement peuvent augmenter le risque d'incapacité. Selon ces auteurs, la plupart des effets de l'emploi occupé le plus longtemps s'exprimeraient par l'intermédiaire des problèmes de santé. Ils constatent également que les risques de retraite précoce et d'incapacité sont accrus par le chômage et les mobilités représentant des discontinuités dans la carrière.

### 1.2.5 L'état de santé

- 24 La quasi-totalité des études soulignent que la sortie précoce d'activité peut être la conséquence d'un mauvais état de santé, qu'il résulte ou non de mauvaises conditions de travail. Mais les possibilités de sortie, pour raisons de santé, dépendent beaucoup des conditions posées par les systèmes d'assurance santé et d'invalidité et leur repérage est très tributaire de ces conditions institutionnelles. Nous ne signalerons que quelques réflexions sur cet aspect.
- 25 Bound et coll. (1999) examinent la relation entre santé et comportements d'activité des salariés âgés de façon dynamique. Ils distinguent la « mauvaise santé persistante » et les « déclin de la santé ». Ceux qui sont en « mauvaise santé » sortent plus fréquemment du marché du travail (dont plus de la moitié pour incapacité) ; mais ceux qui restent connaissent des changements de postes plus fréquents, suggérant que ces changements sont un des moyens qui leur permet de continuer à travailler. Par contre, ceux dont la santé a décliné plus récemment ont une probabilité plus élevée de connaître des incapacités ou de quitter le travail sans pension d'invalidité, et sont moins susceptibles de changer de travail que ceux dont la santé a décliné plus tôt. D'après ces auteurs, il semblerait que les régulations des problèmes de santé, survenus aux âges élevés, se font plus par l'exclusion de l'emploi que lorsque l'ancienneté des problèmes a pu permettre des régulations-réaffectations. Mais l'étude ne permet pas de repérer si les problèmes de santé rencontrés sont différents.
- 26 Certains auteurs s'interrogent sur la façon dont on mesure la santé et l'influence éventuelle de cette mesure sur le lien que l'on va trouver (ou non) avec les sorties prématurées, surtout dans les enquêtes rétrospectives. En effet, des critiques ont été formulées envers certains travaux sur les liens entre santé et sorties précoces d'activité, invoquant le fait que mentionner une mauvaise santé pouvait, lors d'une interrogation rétrospective, venir donner une légitimité a posteriori à une sortie précoce d'activité. Dwyer et Mitchell (1999), à l'aide de la première phase de la Health and Retirement Study (hommes de 51 à 61 ans en 1992), montrent que la mauvaise santé est toujours associée avec des projets de retraite anticipée, que les variables retenues soient des mesures subjectives de la santé ou des mesures plus objectives. Ils indiquent également que les limitations fonctionnelles (et notamment les limitations liées aux activités physiques lourdes) jouent un rôle très important dans tous les types de retrait d'activité.
- 27 Kerkhofs et coll. (1999) s'interrogent également sur les liens entre la santé et les modes de sortie d'activité. À l'aide des deux premières vagues du CERRA Panel Survey (spécialement conçu pour étudier la santé et la retraite - 1ère vague : 1993 : 4727 ménages dont le chef de famille a entre 43 et 63 ans ; deuxième vague : 1995) ils démontrent que la santé semble peu jouer dans les transitions vers la préretraite et augmente la probabilité de retraite, mais que le degré et la significativité de cet effet sont limités. Par contre, la mauvaise santé apparaît comme un déterminant majeur de la sortie vers l'incapacité (qui ne représente que 9 % des sorties).

### 1.3 Quel cadre d'analyse ?

#### 1.3.1 Enquête transversale ou longitudinale ?

- 28 La plupart des études centrées sur les facteurs qui influent sur les décisions de retrait d'activité sont transversales et ont pour variable « expliquée » l'âge que déclarent les personnes quand on leur demande « à quel âge pensez-vous prendre votre retraite ? » Cette variable est généralement présentée comme un bon estimateur de l'âge réel auquel les individus prendront leur retraite. Il s'agit donc d'une référence à ce que l'individu lui-même identifie comme « retraite », sans explicitation des critères, définitions, normes d'âge ou de statut auxquels l'individu se réfère implicitement. De nombreuses études de ce type portent sur des populations particulières, à l'aide de questionnaires : personnels des universités (Adams, 1999 ; Bahrami, op.cité) ; « professionnels » (Guérin et coll., op.cité ; Kilty et Behling, 1985) ; personnes travaillant dans des entreprises multinationales aux Pays-Bas (Henkens, op.cité), etc. L'interrogation sur un âge prévu de départ en retraite est aussi reprise dans de grandes enquêtes, telles que la *Health and Retirement Study* (USA - échantillon d'hommes âgés de 51 à 61 ans en 1992 - Dwyer et Mitchell, op.cité).
- 29 Les études longitudinales sont généralement centrées sur les facteurs objectifs « prédictifs » de sortie de la vie active, soit globalement, soit de manière différenciée selon les formes de transitions entre l'emploi et la retraite (voir par exemple : Lund et Borg, 1999 ; Hayward et coll., op.cité ; Mein et coll., 2000). Lorsque l'étude repose sur deux phases d'observation, la situation lors de la deuxième étape est la variable « expliquée » (emploi, maladie, inaptitude, chômage, préretraite, retraite, autre forme d'inactivité, etc.) et on cherche dans la situation initiale des facteurs (professionnels ou non) « prédictifs » de la situation quelques années plus tard. Lorsque le nombre de périodes d'observation est plus important, il devient possible d'avoir une analyse plus complexe des « trajectoires » de fin de vie active, avec des mouvements de sortie mais aussi de réentrée sur le marché du travail (Elder et Pavalko, op.cité ; Mutchler et coll., 1997).

#### 1.3.2 Quel cadre temporel ?

- 30 Quel est l'horizon temporel à retenir pour les variables « explicatives » des attitudes vis-à-vis de la fin de vie active : est-ce que ce sont celles relatives à la situation de travail en fin de vie active, ou des caractéristiques de ce qui a été vécu tout au long de la vie de travail (Hayward et coll. 1998) ? Certains auteurs affirment que la retraite ne peut être comprise qu'en l'inscrivant dans la perspective de toute la carrière (Adams, 1999 ; Kilty et Behling, op.cité). Mais rares sont les études qui apportent des résultats dans cette perspective.
- 31 La perception de la retraite dépend-elle du moment où a lieu l'interrogation ? Ekerdt et DeViney (1993) montrent que les individus, approchant de l'âge de la retraite, expriment un mécontentement plus fort vis-à-vis leur travail que quelques années auparavant, la proximité de la retraite leur permettant de poser un regard plus distant (et critique) et de se démarquer de leur implication présente. Ils formulent l'hypothèse que les attitudes envers le travail varient en fonction du temps qu'il reste jusqu'à la retraite, invoquant un « effet retraite » sur les attitudes et comportements.



## 1.4 « Se sentir capable... » : genèse d'une question

- 32 Nous n'avons trouvé aucune référence à une notion telle que « *se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite* » dans la littérature sur les facteurs qui influencent le désir de sortir de façon anticipée de l'activité professionnelle. Et, à notre connaissance, c'est lors de l'enquête VISAT de 1996 que cette notion a été utilisée pour la première fois dans des enquêtes statistiques. Une question proche (« *pensez-vous pouvoir faire le même travail à 60 ans ?* ») a par la suite été introduite (en 2000) dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail réalisées à l'initiative de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Il nous était donc difficile de cerner, a priori, le sens de cette notion, à la fois peu établie conceptuellement, sans référence sur le plan statistique, et sur laquelle les médecins enquêteurs n'ont pas, non plus, pu nous éclairer.
- 33 La seule proximité qui nous est apparue renvoyait à des interrogations, utilisées il y a une trentaine d'années par des ergonomes du Laboratoire d'Ergonomie du Conservatoire National des Arts et Métiers, lors des premières études mettant en évidence des phénomènes de sélection sur l'âge, dans des travaux répétitifs cumulant de fortes exigences de précision gestuelle et de rapidité : « *pensez-vous que l'on puisse rester dans votre poste jusqu'à 65 ans ?* », formulation utilisée par J.Marcelin et M.Valentin dans une étude effectuée en 1968 auprès d'ouvriers travaillant sur chaîne dans la construction automobile (rapporté par Marcelin, 1975, p. 88) ; « *jusqu'à quel âge peut-on rester à votre poste ?* », question posée à des jeunes femmes couturières ou polyvalentes dans un atelier de confection de gants (Laville, Teiger, Duraffourg, 1973). Il s'avérait que l'âge donné en réponse par les travailleurs était en général plus élevé que les âges réels de départ, et que l'écart entre âge répondu et âges réels était d'autant plus élevé que les répondants étaient jeunes ; comme si, en quelques années, se forgeait une expérience du travail et de l'usure qu'il provoque qui venait modifier la perception de la possibilité de « durer » dans ce type de travail.
- « Les travailleurs sont conscients du fait qu'ils ne pourront pas tenir jusqu'à la retraite, mais en général, ils sous-estiment nettement les phénomènes d'exclusion liés à l'âge. Pourtant, en quelques années d'exercice de ce travail, leur estimation devient de plus en plus pessimiste (...) » écrivait l'une des auteures de ces études (Teiger, 1989).
- 34 Il s'agissait donc là d'une formulation peu rigoureuse sur le plan conceptuel, assez floue, mais qui s'avérait finalement être un indicateur assez global de pénibilité du travail, intégrant également une certaine évaluation de ses propres aptitudes à tenir.
- 35 Après interrogation directe des concepteurs des enquêtes ayant utilisé ce type de formulation, VISAT d'une part, enquêtes européennes d'autre part, il s'est avéré que cette proximité n'est pas due au hasard. C'est une des expressions des relations étroites qui ont pu se nouer, en France, entre des ergonomes qui avaient acquis l'expérience des questionnaires et savaient en apprécier l'intérêt et les limites, et des statisticiens ou chercheurs impliqués dans la construction d'approches quantitatives plus globales sur le travail et la santé (Volkoff, 2005). L'introduction des questions sur « *être capable de rester dans son emploi jusqu'à ...* » dans des enquêtes sur de grands échantillons a été initialement proposée par des personnes qui se référaient explicitement à ces travaux ergonomiques. Ces interrogations constituent maintenant un point de référence et une formulation de ce

type sera introduite dans la prochaine Enquête nationale sur les conditions de travail, qui aura lieu en France en 2005 à l'initiative du Ministère du Travail.

## 2. Matériel et objectifs de l'étude

### 2.1 L'enquête VISAT

- 36 L'enquête VISAT est centrée sur l'étude des relations entre le vieillissement, la santé et le travail (Marquié et coll., 2002). Elle a été réalisée dans le cadre des visites annuelles en médecine du travail par une centaine de médecins volontaires de trois régions françaises. L'échantillon initial, enquêté en 1996, est constitué de 3237 salariés ou retraités, tirés au sort parmi les salariés suivis par les médecins et nés au cours de quatre années d'âge distantes de 10 ans (1964, 1954, 1944 et 1934). Nous ne retiendrons, pour notre étude, que ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de la retraite (60 ans).

Tableau 1. Description de l'échantillon Visat en 1996 (salariés de moins de 60 ans)

	Femmes			Hommes		
Âge	32 ans	42 ans	52 ans	32 ans	42 ans	52 ans
Effectif	464	485	438	431	488	461
Catégorie socio-professionnelle						
Cadres et prof. intellect. supérieures	5 %	4 %	5 %	13 %	12 %	18 %
Professions intermédiaires	27 %	34 %	27 %	30 %	31 %	30 %
Employés	58 %	48 %	54 %	13 %	15 %	19 %
Ouvriers	9 %	12 %	11 %	43 %	37 %	29 %

- 37 71 % de l'échantillon initial (soit 2287 personnes) ont été ré-enquêtés en 2001. C'est le cas de 72 % des salariés âgés de 32 ans en 1996, 75 % des 42 ans et 68 % des 52 ans.
- 38 Les données ont été collectées au moyen de questionnaires remplis par l'enquêté lui-même avant la visite médicale sur les caractéristiques socio-démographiques, le travail actuel et passé, la santé perçue ; et d'un questionnaire médical rempli par le médecin du travail au cours de l'examen clinique.
- 39 En 1996, deux questions visent à décrire la façon dont les personnes perçoivent leur capacité à rester dans leur emploi : « vous sentez-vous capable d'occuper votre emploi actuel jusqu'à la retraite ? », suivie de « le souhaitez-vous ? ». Il nous a été difficile d'interpréter le sens de la distinction entre les deux notions et son évolution avec l'âge. Les médecins qui ont réalisé l'enquête sur le terrain n'ont pas pu nous apporter d'éléments complémentaires sur ce sujet. De plus, l'ordre du questionnaire fait que la réponse à « se sentir capable » a pu constituer un « filtre » implicite (bien que non formalisé par la rédaction des questions) à la question suivante. Nous aurions cependant souhaité, au moins aux âges les plus élevés, regarder de façon plus raffinée les caractéristiques des

personnes qui disent *se sentir capables* et *ne pas souhaiter*, ou, à l'inverse, *souhaiter* mais *ne pas se sentir capables d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite*. Mais les effectifs sont trop faibles -surtout à 52 ans- pour permettre cette approche : la proportion de ceux qui déclarent *se sentir capables* mais *ne pas souhaiter* occuper leur emploi jusqu'à la retraite diminue avec l'âge, passant, entre 32 et 52 ans, de 13 % à 9 % pour les femmes et de 19 % à 11 % pour les hommes. Nous avons, par contre, effectué la plupart des traitements statistiques successivement sur chacune des deux variables. Les résultats se sont avérés tellement proches que nous avons finalement décidé de ne présenter que les analyses concernant le fait de *se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite*.

- 40 Notons que l'enquête ne permet pas de connaître l'horizon temporel auquel les personnes se réfèrent lorsqu'on évoque le fait de rester « jusqu'à la retraite ». Selon les métiers, le degré d'information de la personne, son histoire de travail, « l'âge de la retraite » peut être plus ou moins proche, plus ou moins connu aussi, et éventuellement perçu comme impossible à atteindre si la référence est celle d'une « retraite à taux plein ».

## 2.2 Les objectifs de l'étude

- 41 La lecture de la littérature nous a conduit à préciser nos préoccupations et à construire un compromis entre les hypothèses que nous souhaitons explorer et les limites de l'enquête sur laquelle nous appuyons ce travail :
- Nous avons, tout d'abord, renoncé à donner un contenu a priori à cette notion de *se sentir capable de rester dans son emploi....* Nous avons fait l'hypothèse qu'il s'agissait, comme dans les travaux des ergonomes, d'une notion floue, assez pragmatique, un jugement d'ensemble intégrateur de diverses composantes, parfois contradictoires, du rapport à son travail. Plus qu'à la rigueur conceptuelle a priori, nous nous sommes attachés à décrire la cohérence et la diversité des réponses fournies par les enquêtés en fonction de leur sexe, de leur âge, de leur situation socioprofessionnelle, de leur parcours d'emploi, de leurs conditions de travail présentes et passées, de leur état de santé, etc., avec l'idée que seule la multiplication des approches pouvait permettre de donner du sens a posteriori à ce jugement.
  - Nous avons également tenté de reprendre l'hypothèse selon laquelle le jugement des personnes sur la fin de leur vie active dépend non seulement de leur situation à cette période de leur vie, mais de leur parcours antérieur. C'est pourquoi nous avons cherché à tester, à partir des variables disponibles dans VISAT, si des différences dans les parcours d'emploi ou de travail pouvaient s'accompagner de différences dans l'expression du sentiment de *se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite*. Mais la taille limitée de l'échantillon et des difficultés méthodologiques ont beaucoup restreint les possibilités d'investigation dans cette perspective. Et nous n'avons pas pu explorer l'impact des évolutions passées de l'état de santé, ne disposant que d'informations sur la santé au moment de l'enquête.
  - Enfin, nous avons renoncé à examiner l'impact des facteurs extra professionnels. En effet, les travaux qui démontrent l'importance de ces facteurs sont centrés sur la décision de départ en retraite ou préretraite, et non sur la « capacité à rester ». Les liens entre cette dernière variable et les quelques facteurs extra professionnels repérables par VISAT (situation familiale, enfants à charge, activités extra professionnelles) nous ont paru difficiles à établir sur le plan conceptuel (et statistiquement fragiles).
- 42 Dans un premier temps, nous avons cherché à élucider les facteurs professionnels ou de santé qui influent sur le sentiment de *ne pas être capable* que VISAT permet de repérer. Ce

sont ceux que les connaissances scientifiques sur le vieillissement au travail désignent comme prégnants : certaines fragilités de la santé, une sensation de fatigue, l'usure liée à un parcours professionnel sollicitant, le caractère contraignant des horaires, les exigences physiques du poste (exigences posturales en particulier), ou la pression liée à des exigences fortes de cadence ou de délais. À la suite de Hayward et coll. (op. cité), nous avons fait l'hypothèse que la façon dont les personnes se situent vis-à-vis de la fin de leur vie active est marquée par toute leur vie de travail, et non pas seulement par les caractéristiques de leur travail après 50 ans. C'est pourquoi nous avons intégré dans nos analyses des caractéristiques du travail que les salariés avaient pu rencontrer au cours de leur histoire professionnelle, même s'ils ont pu (ou dû) s'en écarter. Nous avons également examiné des facteurs qui relèvent du sens du travail et de sa reconnaissance (travail varié, travail qui permet d'apprendre, avoir les moyens de faire un travail de qualité, travail reconnu, etc.) ou de la perception qu'ont les salariés de leurs perspectives professionnelles (progresser dans sa carrière ou ses compétences, penser pouvoir changer d'emploi dans ou hors de l'entreprise, espérer voir son travail mieux reconnu, etc.).

- 43 Dans un second temps, nous avons examiné les caractéristiques de la situation de 1996 qui pouvaient être statistiquement prédictives de la situation d'emploi ou de travail, cinq ans plus tard. La faiblesse des effectifs de VISAT lui confère beaucoup moins de possibilités d'élucider les facteurs de travail et de santé que ne le font d'autres enquêtes portant sur des échantillons plus importants. L'intérêt (et l'originalité) de VISAT est de repérer si la perception qu'avaient les enquêtés d'être (ou non) *capables de rester* a aussi une influence significative sur leur devenir.

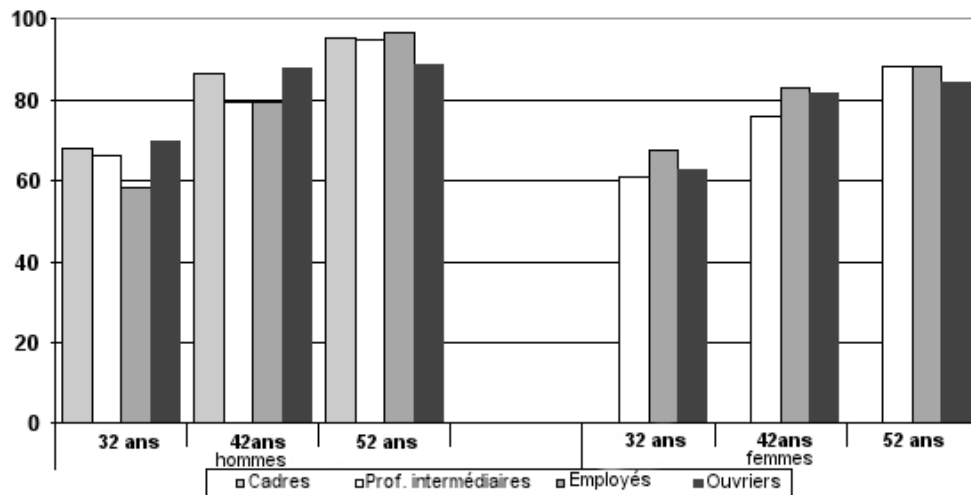
### 3. À quelles conditions les salariés se jugent-ils « capables d'occuper leur emploi actuel jusqu'à la retraite ? »

#### 3.1 Une perception qui évolue au fil de l'âge

- 44 La part de ceux qui disent *ne pas se sentir capable d'occuper leur emploi actuel dans leur jusqu'à la retraite* diminue avec l'âge. Ce constat est identique à celui réalisé à partir de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2000 (Molinié, 2003) ; la proportion de ceux qui disent *ne pas le souhaiter* est toujours plus élevée, l'écart entre les deux se réduisant dans les cohortes plus âgées. À 32 ans, 35 % des femmes et 33 % des hommes disent *ne pas se sentir capables* d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite ; 43 % des femmes et 49 % des hommes disent *ne pas le souhaiter*. À 52 ans, ce sont 14 % des femmes et 6 % des hommes qui déclarent *ne pas sentir capables* ; 18 % des femmes et 15 % des hommes de cet âge ne le souhaitent pas.
- 45 On peut supposer que le sens de ces deux questions se transforme avec l'âge. Aux âges les plus jeunes, *ne pas se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite*, c'est porter un jugement sur les caractéristiques de son emploi actuel, mais également sur une perspective d'« immobilité » professionnelle de près d'une trentaine d'années. Plus on approche de l'âge de la retraite, plus le fait de rester dans le même emploi pendant quelques années encore semble possible. Des ajustements se sont probablement produits au fil du temps, à la fois dans la réalité du travail et dans la représentation des relations entre l'âge et le travail : certains âgés ont peut-être déjà évolué vers des postes moins

sollicitants ; leur vision du travail et leurs attentes se sont modifiées ; leur parcours à venir est plus court, ce qui peut le faire apparaître comme plus supportable, etc. Cette variation avec l'âge se retrouve dans toutes les catégories sociales, les écarts entre ces catégories étant par ailleurs modérés (figure 1).

Figure 1. Proportion de salariés de chaque âge déclarant se sentir capable d'occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite, au sein de chaque catégorie-socioprofessionnelle



Les femmes cadres ne sont pas représentées, en raison d'un effectif trop faible.

Source : VISAT 1996.

- 46 Les variables socioprofessionnelles seules (catégorie sociale, secteur d'activité, taille de l'établissement) paraissent peu « explicatives » en ce domaine. Les régressions logistiques effectuées séparément pour chaque sexe ne mettent en évidence aucune variable socioprofessionnelle ayant un lien net et statistiquement significatif avec la réponse étudiée.

### 3.2 Une perception influencée par le parcours d'emploi

- 47 Des travaux précédents nous ont permis de repérer que les caractéristiques des parcours d'emploi différencient autant les générations que les catégories socioprofessionnelles (Molinié, 2001). C'est pourquoi nous avons examiné les variables relatives aux parcours d'emploi : âge de début de travail ; niveau d'études ; nombre d'emplois différents ; nombre d'années dans l'emploi actuel ; nombre d'années d'arrêt pour maladie, chômage, etc. Nous avons croisé chacune de ces caractéristiques avec le fait de se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite. Dans ces croisements deux à deux, pour les hommes comme pour les femmes, et à tout âge (sauf à 52 ans pour les hommes), se sentir capable d'occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite apparaît significativement lié à des variables caractérisant une certaine stabilité de parcours : avoir eu moins de cinq emplois différents ; être dans son emploi depuis au moins 5 ans ; ne pas avoir eu au moins un an d'interruption pour chômage ou maladie. On peut interpréter cette relation de plusieurs façons assez contradictoires :

- une première interprétation serait que les modifications d'emploi vont de pair avec une certaine valorisation du changement ; et donc plutôt avec une réticence à rester

durablement dans l'emploi actuel, surtout si la personne interrogée est jeune. Selon cette hypothèse, un parcours avec des changements manifesterait le souhait de connaître d'autres évolutions professionnelles, éventuellement jusqu'à des âges élevés.

- dans une seconde interprétation, les changements d'emploi (ou une faible ancienneté dans l'emploi actuel) seraient plutôt des indices de mobilités qui viendraient fragiliser le parcours professionnel et la perception de l'avenir. Dans cette hypothèse, contrairement à la première, le fait de *ne pas se sentir capable* renverrait plus à une vision négative du changement qu'à un souhait d'évolution. Cette supposition serait plus vraisemblable aux âges élevés, si on pense que le souhait de mobilité devient plus rare avec l'âge. Il est probable que la relation entre le fait d'avoir eu au moins un arrêt de travail d'un an pour chômage ou maladie et le fait de *ne pas se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite* relève plus de cette deuxième hypothèse.
- une troisième hypothèse (qu'on peut considérer comme « l'autre face » de la précédente) renverrait à une certaine valorisation de la stabilité, avec le fait qu'un parcours déjà stable, plutôt qu'un parcours « chahuté », permet plus facilement d'imaginer une poursuite à l'identique jusqu'à la retraite.

- 48 Nous avons considéré ces différents aspects comme des variables « explicatives » dans des modèles de régression logistique, dans lesquels le fait de *se sentir capable d'occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite* est la variable « dépendante ». Concernant la stabilité des parcours, la corrélation entre les variables « ancienneté dans l'emploi actuel » et « nombre d'emplois tenus » a conduit à les introduire alternativement dans le modèle. Les cotes relatives obtenues avec chacune de ces variables sont assez proches. Nous ne présentons ici que les résultats les plus nets, ceux obtenus avec l'ancienneté dans l'emploi.
- 49 Globalement, les régressions effectuées séparément pour chaque sexe font ressortir un lien négatif entre une faible ancienneté dans l'emploi actuel et le fait de *se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite* (tableau 2).

Tableau 2. Effets des parcours d'emploi sur le fait de se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite.

Variable « expliquée »	Femmes		Hommes	
	Cotes relatives	Intervalle Confiance 95 %	Cotes relatives	Intervalle Confiance 95 %
<i>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</i>				
42 ans (ref. 32 ans)	1,77	(1,32-2,38)	2,14	(1,57-2,94)
52 ans (ref. 32 ans)	2,57	(1,84-3,62)	5,78	(3,79-9,05)
Ancienneté dans l'emploi < 5 ans	0,71	(0,52-0,98)	0,54	(0,40-0,74)
Âge de début de travail < 16 ans	(1,85)	(0,98-3,85)	-	
Niveau étude maximum équiv. 5 <sup>ème</sup>	-	-	-	
Arrêt pour maladie ou chômage au moins 1 an	0,72	(0,54-0,98)	-	-

Cotes relatives (OR) issues de régressions logistiques, pour chaque cohorte (sexe x âge).  
Nous ne faisons figurer que les OR significatifs au seuil de 5 %.

Source : VISAT 1996.

- 50 Dans les régressions effectuées séparément pour chaque sexe et âge, ce lien n'apparaît significatif que pour les femmes de la cohorte la plus âgée. Bien que non significatives au seuil de 5 %, les cotes relatives pour les autres cohortes indiquent cependant la même tendance.

### 3.3 Une perception influencée par les caractéristiques du travail

#### 3.3.1 Les traces du travail passé

- 51 On peut penser qu'on se sent d'autant plus *capable de rester dans son emploi* que l'on juge favorablement les caractéristiques de son travail. Dans cette perspective, ce seraient les caractéristiques du travail actuel qui joueraient un rôle prédominant. Mais on peut aussi faire l'hypothèse que la façon dont les personnes se situent vis-à-vis la fin de leur vie active est marquée par toute leur histoire de travail.
- 52 Dans l'enquête VISAT, la personne est invitée à dire si certaines caractéristiques du travail sont présentes dans son emploi d'aujourd'hui ou si elle les a rencontrées au cours de son passé professionnel (exposé *actuellement*, *dans le passé*, ou *jamais*). Mais il est assez difficile d'isoler le rôle que peuvent jouer les caractéristiques du travail passé. En effet, ceux qui ont connu certaines pénibilités au cours de leur vie de travail, mais ont pu (ou dû) s'en éloigner par la suite, ont généralement beaucoup plus de caractéristiques communes avec ceux qui sont *actuellement* exposés à ces mêmes difficultés qu'avec ceux qui n'ont *jamais* été exposés. De plus, sur de nombreux items, les effectifs de chaque sexe et groupe d'âge concerné par ces contraintes passées sont peu nombreux. Nous ne présenterons donc les informations concernant le travail passé que pour des contraintes

qui concernent des effectifs importants dans l'échantillon : le travail posté ou de nuit, et les contraintes physiques liées aux postures ou aux charges lourdes.

- 53 Nous avons tenté de modéliser le rôle de ces variables à l'aide de modèles sélectionnant les variables « pas à pas », tout d'abord, pour l'ensemble des cohortes de VISAT, puis séparément pour chacune d'entre elles. *Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite* s'avère, bien sûr, fortement associé à l'âge, mais aussi à un travail actuel caractérisé par des postures pénibles ou de la manutention de charges lourdes (pour les hommes comme pour les femmes) ; pour les hommes, le fait d'avoir connu cette contrainte, dans le passé, joue également de manière significative.
- 54 Lorsqu'on regarde, à chaque âge, les facteurs qui jouent sur cette variable (tab.3), il apparaît que la persistance de contraintes physiques (postures pénibles, charges lourdes), dans le travail des hommes et des femmes de 52 ans, diminue très fortement la probabilité qu'ils *se sentent capables d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite*. Avoir connu ces contraintes dans le passé marque également la perception des femmes de 52 ans. Par contre, celles liées aux horaires jouent assez différemment. Les femmes de 52 ans qui sont encore en horaires alternants semblent plus souvent enclines à *se sentir capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite* que celles qui n'ont jamais connu ce type d'horaires. Il est probable que ce résultat exprime le fait que les horaires alternants sont une contrainte particulièrement sélective sur l'âge et que cette sélection opère avant 52 ans. Les femmes qui « survivent » dans ce type d'horaires à cet âge sont celles qui ont réussi à tenir (« healthy worker effect »). Elles se sentent capables de continuer encore quelques années, et ce d'autant plus qu'il est probable que l'âge de la retraite est assez près, s'agissant surtout de personnels hospitaliers. Les cotes relatives concernant l'exposition passée à des horaires alternants ou de nuit sont assez cohérentes avec cette hypothèse : bien que non significatives (les effectifs concernés sont faibles), elles sont très inférieures à 1, indiquant que les femmes de 52 ans ayant quitté des horaires alternants ou de nuit ont une probabilité nettement plus faible de *se sentir capable* que celles qui n'ont jamais connu ce type d'horaires.

Tableau 3. Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite et exposition, actuelle ou passée, à certaines contraintes de travail

Variable « expliquée »		
<i>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</i>	Cotes relatives	Intervalle Confiance 95 %
<b>FEMMES 52 ans</b>		
Postures pénibles ou charges lourdes actuelles	0,26	(0,13-0,50)
Postures pénibles ou charges lourdes passées	0,32	(0,14-0,73)
Horaires alternants ou de nuit actuels	3,55	(1,70-8,2)
<b>FEMMES 42 ans</b>		
Postures pénibles ou charges lourdes actuelles	0,57	(0,36-0,89)



<b>FEMMES 32 ans</b>		
-	-	
<b>HOMMES 52 ans</b>		
Postures pénibles ou charges lourdes actuelles	0,23	(0,11-0,48)
<b>HOMMES 42 ans</b>		
Ouvrier ou pers de service (ref. employé)	1,72	(1,03-2,97)
<b>HOMMES 32 ans</b>		
-	-	

Cotes relatives (OR) issues de régressions logistiques pas à pas, pour chaque cohorte (sexe x âge). Nous ne faisons figurer que les OR significatifs au seuil de 5 %.

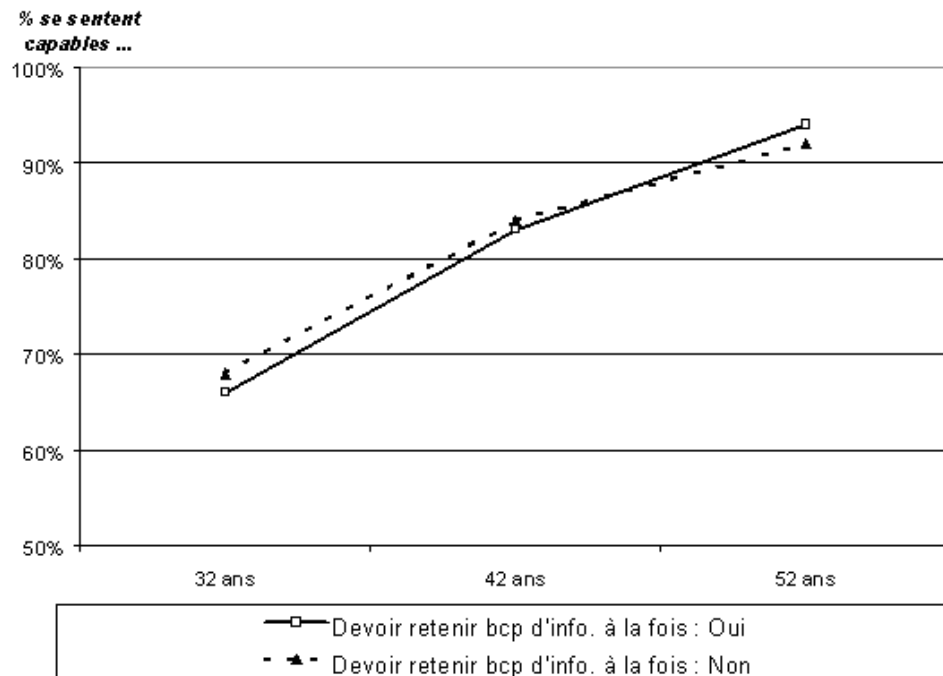
Source : VISAT 1996.

- 55 Ces constats permettent de supposer que les contraintes passées peuvent aussi contribuer à modeler la représentation de sa capacité à rester. Les mécanismes par lesquels s'établit cette relation peuvent être de plusieurs ordres : caractéristiques des emplois sur lesquels s'est effectué le « reclassement » ; problèmes de santé liés aux contraintes passées, etc. Les effectifs présents dans VISAT sont trop faibles pour permettre d'élucider ces effets complexes et probablement différés.

### 3.3.2 Le poids des caractéristiques du travail actuel

- 56 Les caractéristiques du travail figurant dans l'enquête relèvent de plusieurs registres :
- le premier peut être qualifié de registre des « contraintes » du travail : horaires de travail (durée hebdomadaire d'au moins 48 heures, travail posté ou horaires de nuit, autres horaires décalés), contraintes physiques (postures pénibles, port de charges, efforts) ; précision gestuelle, contraintes de temps, contraintes liées à l'environnement (bruit, chaleur / froid, produits chimiques, microbes, etc.) ;
  - le second relève plutôt des appréciations sur le travail, le sens du travail et sa reconnaissance : travail varié, travail qui permet d'apprendre, avoir les moyens de faire un travail de qualité, avoir des responsabilités, travail reconnu, etc. ;
  - enfin, le troisième s'intéresse plus aux perceptions que les personnes ont de leurs perspectives professionnelles (progresser dans sa carrière ou ses compétences, penser pouvoir changer d'emploi dans ou hors de l'entreprise, espérer voir son travail mieux reconnu dans les années qui viennent, etc.).
- 57 L'examen des relations entre les caractéristiques du travail et le jugement sur la « capacité à rester », permet de distinguer plusieurs cas de figure :
- Certaines variables interviennent peu, ce qui ne signifie évidemment pas qu'elles soient toujours bien supportées (fig.2) : les modalités d'horaires, le rapport au public, la plupart des exigences cognitives (devoir retenir beaucoup d'informations ; être obligé de faire plusieurs choses à la fois, etc.).

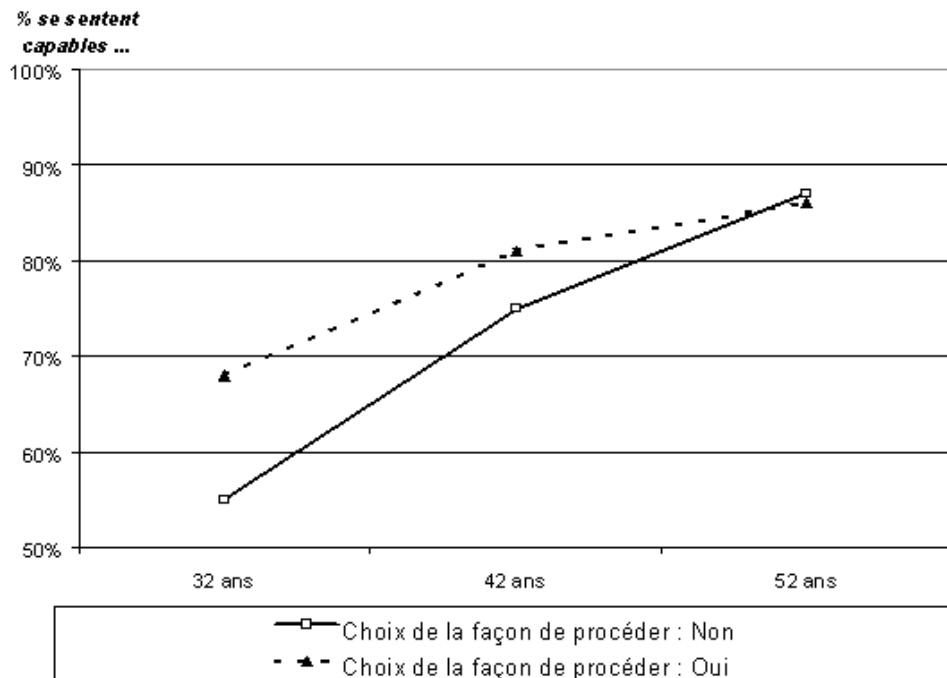
Figure 2. Pas de différences entre « exposés » et « non exposés » dans la proportion de ceux qui se sentent capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite - Un exemple : devoir retenir beaucoup d'informations à la fois (hommes)



Source : VISAT 1996

- D'autres influencent plutôt le jugement des jeunes, à distance, bien sûr, de leur fin de parcours (fig.3) : les longues durées hebdomadaires, par exemple, ou le degré d'autonomie dans le travail (avoir le choix de la façon de procéder ; avoir choisi son travail, etc.).

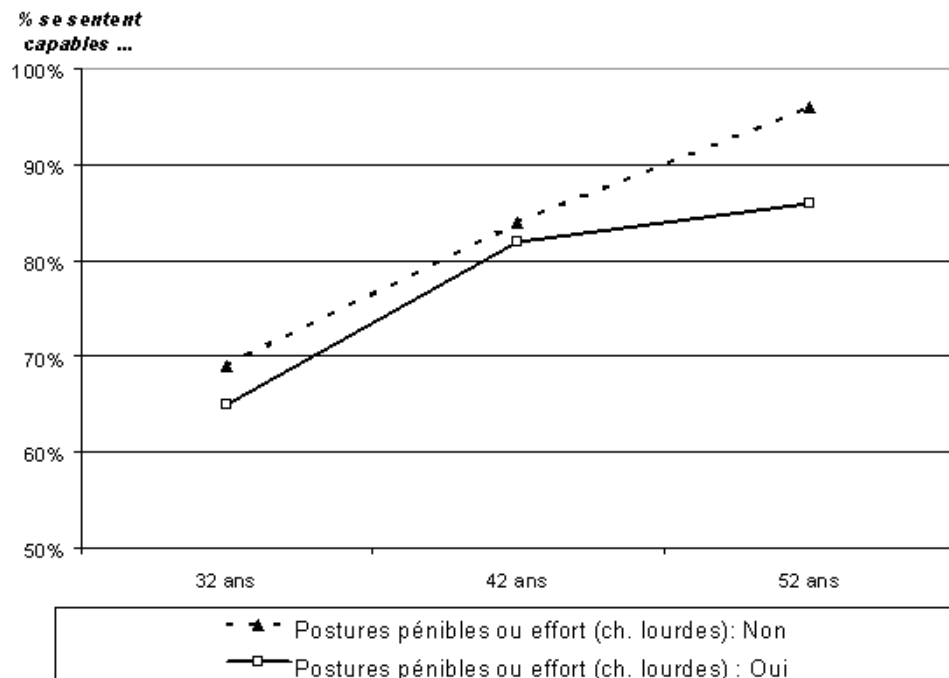
Figure 3. Des différences qui se réduisent avec l'âge entre « exposés » et « non exposés » dans la proportion de ceux qui se sentent capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite - Un exemple : pouvoir choisir la façon de procéder (femmes)



Source : VISAT 1996

- D'autres encore jouent un rôle important dans l'appréciation des âgés, essentiellement la pénibilité physique, les postures ou efforts (fig.4).

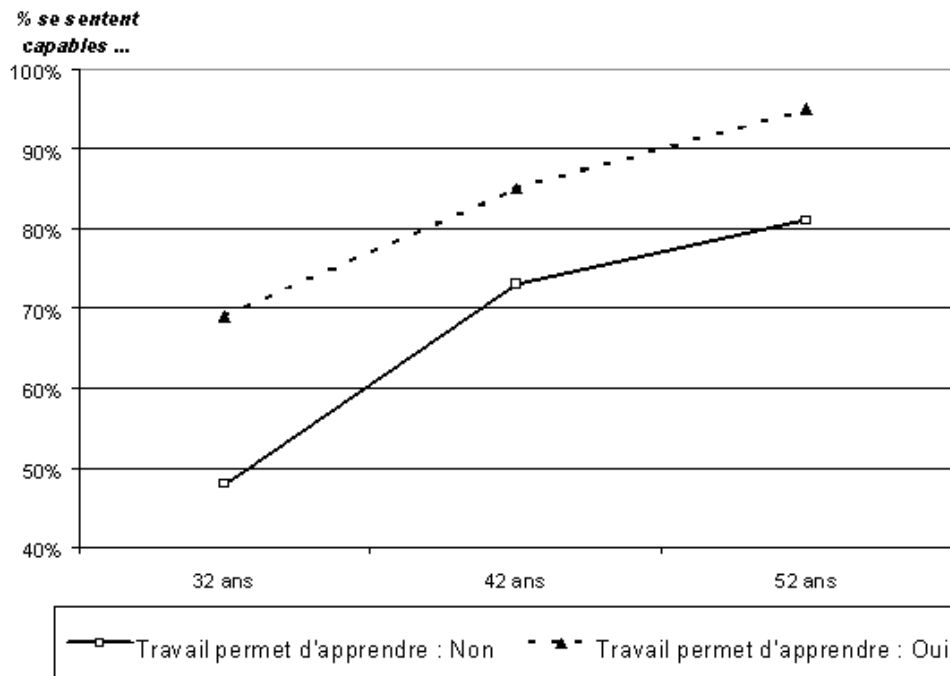
Figure 4. Des différences plus fortes à 52 ans entre « exposés » et « non exposés » dans la proportion de ceux qui se sentent capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite - Un exemple : être exposé à des postures pénibles ou à du port de charges lourdes (hommes)



Source : VISAT 1996

- Enfin, certains aspects du travail augmentent, à tout âge, la proportion de ceux qui *ne se sentent pas capables de rester* (fig.5). Ce sont, pour l'essentiel, des aspects susceptibles, comme dirait Yves Clot, « d'amputer celui qui travaille d'une grande partie de ses mobiles » (Clot, 1998). Quand le travail *ne permet pas d'apprendre*, la proportion de ceux qui *ne se sentent pas capables de rester* dans cet emploi passe de 30 à plus de 50 % pour les plus jeunes (32 ans) et est presque le triple à 52 ans (de 11 à 28 % pour les femmes, de 5 à 19 % pour les hommes). Il en va de même si l'on n'a pas *les moyens de faire un travail de qualité*. D'autres composantes qui concourent au maintien ou à la déperdition du « sens du travail » jouent aussi un rôle important : la reconnaissance, la hâte, les coopérations, etc.

Figure 5. Des différences fortes, à tout âge, entre « exposés » et « non exposés » dans la proportion de ceux qui se sentent capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite - Un exemple : le travail permet d'apprendre (femmes)

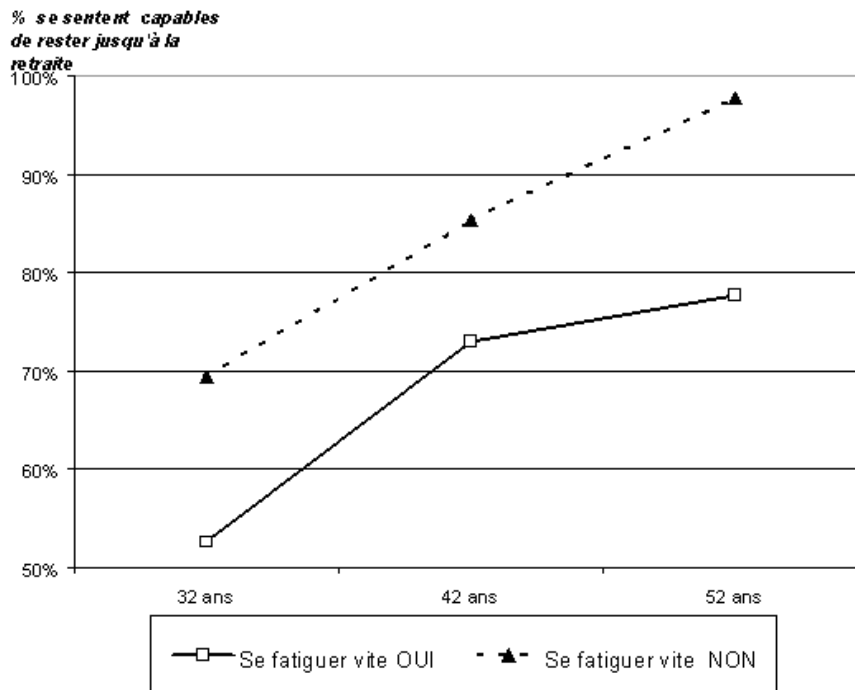


Source : VISAT 1996

### 3.4 L'influence de l'état de santé

- 58 De leur côté, les déficiences de santé, qu'elles proviennent ou non en partie du travail, influencent aussi ce jugement. Nous n'évoquons pas ici les maladies graves, car une grande partie de ceux qui en souffrent sont déjà à l'écart du travail, donc absents de telles enquêtes. Mais les « petits » troubles, sensations de fatigue, nervosité, mauvais sommeil, ou douleurs articulaires, s'accompagnent systématiquement d'un pourcentage accru de réponses négatives sur la capacité à tenir. Par exemple, chez les salariés de 52 ans, *ne pas se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite* concerne seulement 2 % des hommes et 7 % des femmes qui disent « ne pas se fatiguer vite », alors que cette proportion dépasse 20 % pour l'un et l'autre sexe dans le cas contraire (fig.6).

Figure 6. Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite et « se fatiguer vite » – Hommes



Source : VISAT 1996.

- 59 Si on entre dans un modèle de régression logistique ces différents aspects du travail et de la santé (tab.4), on constate que quand *le travail permet d'apprendre*, la probabilité de *se sentir capable de rester dans son emploi* est plus que doublée pour les 52 ans (cotes relatives de 2.65 pour les femmes et 3.51 pour les hommes). Il en va de même du fait d'*avoir les moyens de faire un travail de qualité* (pour les femmes). D'autres composantes viennent, par contre, diminuer cette probabilité : il s'agit, pour les femmes, du fait de *ne pas avoir de perspective de changement d'emploi*, ou pour les hommes, d'*avoir encore, à 52 ans, un travail avec de fortes exigences physiques*. Celles-ci ne ressortent de façon significative que pour les hommes de 52 ans. Il est intéressant de noter qu'aux autres âges pour les hommes, et à tous les âges pour les femmes, les *astreintes physiques* s'estompent derrière des dimensions plus subjectives, liées au sens du travail, à sa reconnaissance, etc. Et les *déficiences de santé*, qu'elles proviennent ou non en partie du travail, jouent aussi un rôle.
- 60 Et rappelons que, si plusieurs de ces caractéristiques se cumulent, les rapports correspondants se multiplient entre eux.

Tableau 4. Caractéristiques du travail et de la santé, et se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite

Variable « expliquée »
------------------------

<i>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</i>	<b>Cotes relatives</b>	<b>Intervalle Confiance 95 %</b>
<b>FEMMES 52 ans</b>		
Pas de possibilité de changement d'emploi (dans ou hors entreprise)	0,52	(0,28-0,97)
Travail permet d'apprendre	2,65	(1,34-5,15)
Avoir les moyens de faire un travail de qualité	2,96	(1,54-5,62)
Travail posté ou de nuit actuel	2,25	(1,06-5,26)
Au moins un item au NHP énergie *	0,23	(0,11-0,43)
<b>FEMMES 42 ans</b>		
Travail reconnu par l'entourage professionnel	2,11	(2,00-3,70)
Avoir les moyens de faire un travail de qualité	2,25	(1,31-3,84)
Au moins un item au NHP énergie*	0,42	(0,26-0,67)
<b>FEMMES 32 ans</b>		
Travail reconnu par l'entourage professionnel	2,12	(1,29-3,50)
Travail permet d'apprendre	2,00	(1,11-3,60)
Avoir les moyens de faire un travail de qualité	1,70	(1,05-2,74)
<b>HOMMES 52 ans</b>		
Travail permet d'apprendre	3,51	(1,47-8,26)
Efforts physiques (postures, charges lourdes, etc.)	0,39	(0,59-0,91)
Au moins un item au NHP énergie *	0,12	(0,04-0,29)
Au moins un pb ostéoarticulaire	0,23	(0,05-0,70)
<b>HOMMES 42 ans</b>		
Avoir les moyens de faire un travail de qualité	2,97	(1,70-5,13)
Au moins un item au NHP énergie *	0,44	(0,26-0,75)
<b>HOMMES 32 ans</b>		
Travail reconnu par l'entourage professionnel	2,27	(1,37-3,78)

Travail permet d'apprendre	2,02	(1,05-3,88)
Devoir se dépêcher	0,51	(0,30-0,84)

Cotes relatives (OR) issues de régressions logistiques « pas à pas » pour chaque cohorte (sexe x âge). Nous ne faisons figurer que les OR significatifs au seuil de 5 %. Source : VISAT 1996.

\* Il s'agit d'avoir au moins une réponse positive à l'un des items de la dimension « énergie » du test de santé perçue de Nottingham (Nottingham Health Profile) : *Je me sens tout le temps fatigué*, ou *Tout me demande un effort*, ou *Je me fatigue vite*.

Source : VISAT 1996.

- 61 Ainsi, le fait de *se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite* apparaît comme un sentiment multiforme, reflétant un jugement global porté sur le travail qui intègre, tout à la fois, des éléments liés à la pénibilité du travail, actuel et passé (en particulier, pour les plus de 50 ans) ; au sens que l'on peut donner à son travail, en lien, particulièrement, avec le fait qu'il est reconnu par les autres, qu'il permet d'apprendre, qu'on a l'impression de faire un travail de qualité ; au sentiment d'avoir des possibilités d'évoluer encore dans ses compétences, même après 50 ans, ou d'être mieux reconnu ; à son état de santé, et notamment, au sentiment de fatigue ou de lassitude qu'on éprouve, ou (surtout après 50 ans) aux douleurs articulaires que l'on peut ressentir.

#### 4. « *Se sentir capable...* » en 1996 : quel lien avec la situation de 2001 ?

- 62 Nous avons, jusqu'à présent, examiné les appréciations portées a priori sur la capacité à rester, qu'on ne pouvait assimiler des prédictions sur les choix ou les comportements en matière de cessation d'activité. Cependant, l'enquête VISAT ayant été renouvelée auprès des mêmes personnes 5 ans plus tard, nous avons pu examiner si l'appréciation portée en 1996 sur sa capacité à tenir pouvait être statistiquement prédictive de la situation d'emploi ou de travail 5 ans plus tard.
- 63 Les effectifs de VISAT en 2001 sont trop faibles pour autoriser des analyses approfondies des trajectoires et des facteurs déterminant la sortie de l'emploi. Ces analyses ont été conduites de manière plus approfondie à partir de l'enquête française ESTEV (Santé, Travail et Vieillesse), sur des effectifs nettement plus importants (voir les principaux résultats en encadré).

##### **Encadré 1. Les facteurs « prédictifs » de la sortie d'activité (résultats d'ESTEV)**

Des travaux s'appuyant sur l'enquête ESTEV ont exploré les facteurs professionnels et de santé prédictifs de la sortie d'activité. L'échantillon de départ, en 1990, était constitué de 21 400 salariés des deux sexes et de quatre années d'âge (nés en 1938, 1943, 1948 et 1953). En 1995, 18 700, soit plus de 87 %, ont été revus. L'échantillon ayant été construit parmi les salariés vus en visite annuelle de médecine du travail, tous les salariés enquêtés avaient un emploi lors de la première phase de l'enquête. Ce n'est pas le cas lors de la deuxième phase, et les résultats présentés ici portent sur les sorties de l'emploi de la génération la plus âgée, qui avait donc 52 ans en 1990 et 57 ans en 1995.

Une première étude (Saurel-Cubizolles et coll., 1999) a analysé les facteurs prédictifs



de la sortie d'emploi, tous modes de sortie confondus. Ceux qui sont sortis de l'emploi présentent, plus souvent que ceux qui sont toujours en emploi, des atteintes à la santé, et notamment des troubles de la mobilité physique. Mais, l'effet des troubles de la mobilité physique n'est significatif que lorsqu'il y a, ou qu'il y a eu dans le passé, exposition à des contraintes physiques dans le travail (postures pénibles ou fatigantes, port de charges lourdes, efforts sur outils ou machines, et/ou déplacements à pied fréquents).

Cette étude s'est poursuivie par une analyse plus fine des modes de sorties de l'emploi (Derriennic et coll., 2003) : retraite (définie ici comme toute forme de cessation définitive d'activité professionnelle), chômage, ou « autre motif » (arrêt pour maladie de longue durée, hospitalisation de plus d'un mois). Les facteurs qui jouent sur chacun de ces types de sortie sont différents ; ils diffèrent aussi selon le sexe. Chez les hommes, une mauvaise santé perçue augmente la probabilité d'être sorti de l'emploi en 1995, quel que soit le mode de sortie. Les odds ratios sont bien sûr plus élevés pour les « autres motifs » (par construction, principalement liés à des problèmes de santé), mais ils sont à peu près les mêmes pour les sorties par chômage et celles par « retraite ». La probabilité d'être sorti par « retraite » est plus forte pour ceux qui travaillaient en horaires alternants en 1990, ou ceux qui avaient connu ce type d'horaires dans leur passé mais les avaient déjà quittés en 1990. Le travail répétitif, sous contrainte de temps, est également associé à des probabilités plus élevées de sorties par retraite (mais uniquement de façon significative pour le travail passé) et s'accompagne d'un odds ratio supérieur à 1, bien que non significatif, pour les « autres » sorties (c'est-à-dire pour des raisons de santé lourdes).

Pour les femmes, une mauvaise santé accroît la probabilité de se retrouver au chômage (et bien sûr, de sortir pour raisons de santé). Mais l'odds ratio concernant la sortie par retraite est inférieur à 1 (bien que non statistiquement significatif), suggérant que la sortie par retraite est, pour les femmes, plutôt associée à une bonne santé. Les auteurs font l'hypothèse que les départs en retraite concerneraient préférentiellement celles qui ont eu la possibilité administrative de le faire, donc celles qui ont eu une carrière consistante, c'est-à-dire des femmes « sélectionnées » avec une carrière « normale », qui n'ont pas eu de problèmes majeurs de santé et qui, peut-être, n'ont pas eu de problèmes sociaux durant leur vie active. Ceci pourrait être une sélection particulière de type « healthy worker effect » ». Avoir eu un travail répétitif sous contrainte de temps au cours de son passé professionnel (avant 1990) augmente la probabilité de sortie par « retraite » et pour « d'autres motifs ». Par ailleurs, ceux (hommes ou femmes) qui, en 1990, ont déclaré avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité ont un risque plus faible de sortie d'emploi, quelles qu'en soient les modalités.

- 64 Mais, en plus et à côté des facteurs déjà bien identifiés par ESTEV, peut-on repérer un effet du jugement que portent les salariés sur le fait de *se sentir capables d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite* ? On peut déjà constater que ceux qui ont dit en 1996 qu'ils *ne se sentaient pas capables* ne se retrouvent pas, cinq ans après, dans la même situation que ceux qui portaient un jugement différent (tab.5). À 57 ans, ils sont un peu plus souvent en retraite ou préretraite, et beaucoup plus fréquemment au chômage ou en arrêt de travail. Aux âges plus jeunes, ils ont plus souvent changé de travail, et, à 47 ans, se retrouvent plus au chômage ou en arrêt.

Tableau 5. Situation professionnelle en 2001, pour chaque groupe d'âge, des salariés ayant dit (ou non) en 1996 se sentir capables d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite

Âge en 1996	Parmi ceux ayant répondu à « se sentir capable d'occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite »	Situation en 2001				
		En retraite ou préretraite	Au chômage ou en arrêt	En emploi, avec changement de travail	En emploi, sans changement de travail	Effectifs concernés
32 ans	Non	-	4.3 %	16.8 %	78.9 %	208
	Oui	-	4.1 %	9.9 %	86.0 %	436
42 ans	Non	-	4.7 %	14.1 %	81.2 %	128
	Oui	-	2.5 %	7.3 %	90.2 %	603
52 ans	Non	14.8 %	26.2 %	3.3 %	55.7 %	101
	Oui	12.8 %	10.9 %	4.1 %	72.3 %	541

Source : VISAT 1996 et 2001.

- 65 Pour les plus âgés, nous avons, à l'aide de modèles de régressions logistiques polytomiques, cherché à tester si ce sentiment *de ne pas être capable d'occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite* était prédictif de départ en retraite ou préretraite ; ou d'arrêt pour chômage ou autre raison. Aux âges plus jeunes, plus de 95 % des salariés sont encore en emploi en 2001. Nous avons donc examiné si le jugement porté en 1996 était lié au fait de se retrouver en arrêt ou au chômage, mais aussi, s'il s'accompagnait de changement de travail.
- 66 Les variables prises en compte dans le modèle sont, outre le sexe, des caractéristiques du travail de 1996 ou du travail passé (avant 1996) : être (ou avoir été) en horaires postés ou de nuit ; avoir (ou avoir eu) un travail répétitif sous contrainte de temps ; avoir (ou avoir eu) des postures pénibles ou du port de charges lourdes. Nous avons également pris en considération une variable traduisant le jugement global que portait le salarié en 1996 sur son état de santé (positionnement sur une échelle allant de 0 *très bon* à 10 *très mauvais*). En raison de la faiblesse des effectifs, nous n'avons pas pu faire des régressions séparées pour les hommes et les femmes, afin de voir si ce sont les mêmes variables qui jouent pour les deux sexes.
- 67 Parmi les salariés qui avaient 52 ans en 1996 (tab.6), les caractéristiques du travail qui influent sur les modes de sorties d'activité sont assez proches de ceux repérés sur l'échantillon ESTEV. Être en travail posté, avoir (ou, encore plus, avoir eu) des postures pénibles ou du port de charges augmente fortement la probabilité de se retrouver en retraite ou préretraite cinq ans plus tard ; le travail posté diminue, par contre, la probabilité de se retrouver en arrêt ou au chômage, alors que la pénibilité des postures ou du port de charge l'accroît très sensiblement. Mais ceux qui avaient dit, en 1996, *ne pas se*

*sentir capables de rester* ont, relativement à ceux qui disaient *se sentir capable*, 2,5 fois plus de chances de se retrouver au chômage et 1,4 fois plus de chances de se retrouver en retraite ou préretraite plutôt qu'en emploi, toutes choses égales d'ailleurs (sexe et caractéristiques du travail actuel ou passé).

Tableau 6. Situation d'emploi en 2001, pour les salariés de 52 ans en 1996 (non perdus de vue) - Cotes relatives (OR) issues de régressions logistiques polytomiques

Variable « expliquée » : situation emploi en 2001	En retraite ou préretraite <sup>1</sup>	En arrêt ou au chômage <sup>1</sup>
Variables « explicatives » (situation 1996)	OR (IC 95 %)	OR (IC 95 %)
Genre (ref. Homme)		
Femme	1.69** (1,30-2.21)	0.99 (0.76-1.28)
Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite		
Non (ref : Oui)	1.29 (0.84-1.99)	2.34** (1.62-3.39)
Travail posté ou de nuit (ref : Jamais)		
Actuel	3.48*** (2.53-4.80)	0.42* (0.26-0.67)
Passé	1.07 (0.74-1.55)	0.84 (0.60-1.17)
Travail répétitif sous contrainte de temps (ref : Jamais)		
Actuel	0.62 (0.36-1.07)	1.01 (0.59-1.73)
Passé	1.13 (0.79-1.62)	1.07 (0.71-1.62)
Postures pénibles ou port de charges (ref : Jamais)		
Actuel	1.53 (1.10-2.13)	1.96** (1.43-2.71)
Passé	2.34** (1.61-3.40)	2.29** (1.57-3.33)
Appréciation état de santé -échelle de 0 (très bon) à 10 (très mauvais) (ref Bon état : Moins de 6)		
Mauvais état (6 et plus)	1.27 (0.96-1.68)	1.24 (0.93-1.65)

<sup>1</sup>. La situation « en emploi » est la référence. \*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

Sources : VISAT, 1996 et 2001.

- 68 Parmi les salariés plus jeunes (tab.7), il s'agit de l'effet de *ne pas se sentir capable* sur la probabilité soit d'avoir changé de travail, soit de se retrouver au chômage ou en arrêt

maladie, plutôt que d'être toujours dans le même travail. Ceux qui portaient ce jugement en 1996 ont :

- plus de risques de se retrouver au chômage ou en arrêt de travail (plutôt que d'être en emploi avec le même travail) : avec une cote relative de 1,2 pour les 32 ans (âge en 1996) et de près de 2 pour les 42 ans ;
- plus de chances d'être toujours en emploi, mais en ayant congé de travail (relativement à la situation d'être toujours dans le même travail), avec une cote relative de 1,9 fois pour les 32 ans et de 2,3 fois plus pour les 42 ans.

Tableau 7. Situation d'emploi et de travail en 2001, pour les salariés de 32 et 42 ans en 1996 (non perdus de vue) - Cotes relatives (OR) issues de régressions logistiques polytomiques

Variable « expliquée » : situation emploi en 2001 Variables « explicatives » (situation 1996)	A changé de travail <sup>1</sup> OR (IC 95 %)	En arrêt ou au chômage <sup>1</sup> OR (IC 95 %)
<b>42 ans en 1996</b>		
Genre (ref. <i>Homme</i> )		
<i>Femme</i>	0.84 (0.64-1.11)	1.05 (0.67-1.65)
<b>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</b>		
<b>Non</b> (ref : <i>Oui</i> )	<b>2.29***</b> (1.68-3.11)	<b>1.64</b> (0.98-2.73)
Travail posté ou de nuit (ref : <i>Jamais</i> )		
<i>Actuel</i>	0.45* (0.30-0.69)	0.62 (0.35-1.12)
<i>Passé</i>	0.86 (0.59-1.26)	0.74 (0.40-1.39)
Travail répétitif sous contrainte de temps (ref : <i>Jamais</i> )		
<i>Actuel</i>	1.63 (0.96-2.76)	0.52 (0.18-1.50)
<i>Passé</i>	2.81** (1.87-4.23)	1.30 (0.66-2.58)
Postures pénibles ou port de charges (ref : <i>Jamais</i> )		
<i>Actuel</i>	0.69 (0.49-0.96)	3.16** (1.78-5.59)
<i>Passé</i>	0.79 (0.53-1.19)	2.36 (1.14-4.87)
Appréciation état de santé -échelle de 0 (très bon) à 10 (très mauvais) (ref <i>Bon état : Moins de 6</i> )		
<i>Mauvais état (6 et plus) -</i>	0.91 (0.66-1.52)	1.99 (1.32-2.99)
<b>32 ans en 1996</b>		
Genre (ref. <i>Homme</i> )		

Femme	1.10 (0.60-1.41)	3.65** (1,61-5.52)
<b>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</b>		
<b>Non</b> (ref : Oui)	<b>1.86**</b> (1.45-2.39)	<b>1.12</b> (0.73-1.73)
Travail posté ou de nuit (ref : <i>Jamais</i> )		
Actuel	0.43* (0.29-0.63)	0.40 (0.22-0.74)
Passé	1.01 (0.70-1.45)	0.68 (0.35-1.35)
Travail répétitif sous contrainte de temps (ref : <i>Jamais</i> )		
Actuel	0.76 (0.45-1.28)	0.52 (0.18-2.70)
Passé	3.26 (2.04-5019)	1.46 (0.72-2.96)
Postures pénibles ou port de charges (ref : <i>Jamais</i> )		
Actuel	1.31 (0.98-1.74)	1.59 (0.99-2.54)
Passé	1.57 (1.03-2.40)	2.89 (1.48-5.63)
Appréciation état de santé - échelle de 0(très bon) à 10 (très mauvais) (ref <i>Bon état : Moins de 6</i> )		
Mauvais état (6 et plus) -	1.26 (0.92-1.70)	2.23* (1.45-3.45)

<sup>1</sup>. La situation « *en emploi sans changement de travail* » est la référence. \*\*\* : significatif au seuil de 1 % ; \*\* : significatif au seuil de 5 % ; \* significatif au seuil de 10 %.

Sources : VISAT, 1996 et 2001.

- 69 En conclusion, nous voudrions souligner le rôle important que jouent les possibilités d'épanouissement personnel au travail et des aspects de la santé qui semblent révélateurs d'un mal-être plus ou moins diffus. Le jugement sur sa *capacité à occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite* renvoie à des possibilités d'influencer son environnement, d'avoir des perspectives, une reconnaissance, compte tenu de ce qu'a été sa vie de travail passée, de son état de santé et de l'appréciation portée sur les marges de manœuvre que l'on peut créer, individuellement et collectivement, dans la situation de travail présente. On est finalement assez proche d'une approche dynamique de la construction de la santé qui traverse les différents domaines du travail et de la vie, telle que celle défendue par Canguilhem (1966) qui soulignait le lien entre la santé et la possibilité de participer à la définition des normes de son propre environnement (« *tout homme veut être sujet de ses normes* »). Quand le travail ne contribue pas (ou plus) à cette construction, le souhait d'abrégier sa vie professionnelle s'en trouve probablement renforcé, comme semblent l'indiquer les changements intervenus sur une période de cinq ans. Ces résultats témoignent de l'impossibilité d'une perspective d'allongement des vies professionnelles qui négligerait de créer les conditions objectives qui feront qu'une valeur positive serait donnée au travail par les personnes.

## BIBLIOGRAPHIE

- Adams, G.A. (1999). Career related variables and planned retirement age: an extension of Beehr's model. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221-235.
- Adams, G.A., Beehr, T.A. (1998). Turnover and retirement: a comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51, 643-665.
- Bahrami, B. (2001). Factors affecting faculty retirement decisions. *The Social Science Journal*, 38, 297-305.
- Baudelot, C., Gollac M. (2002). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Fayard.
- Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L., et coll. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T.R., Waidmann, T. (1999). The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers. *Labour Economics*, 6, 2, 179-202.
- Burricand, C., Roth, N. (2000). Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel. *Économie et Statistique*, 335, 2000-5, 63-79.
- Caillot, L., Boarini, R., Le Clainche, C. (2002). Les opinions des français en matière de retraites de 2000 à 2002. Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, Ministère de la Santé, de la famille et des personnes handicapées. DREES. *Études et résultats*, n° 210, décembre 2002.
- Canguilhem, G. (1991 [1966]). *Le normal et le pathologique*. Paris : PUF (Quadrige).
- Clot, Y. (1998). Le sujet au travail. Dans *Le monde du travail*, sous la direction de J. Kergoat et coll., 165-172, Éditions La Découverte, Textes à l'appui.
- Dahl, S.A., Nilsen, O.A., Vaage, K. (2000). Work or retirement? Exit routes for Norwegian elderly. *Applied Economics*, 32, 14, 1865-1876.
- Derriennic, F., Saurel-Cubizolles, M.J., Monfort, C. (2003). Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés. *Travail et Emploi*, 96, 37-53.
- Dwyer, D.S., Mitchell, O. (1999). Health problems as determinants of retirement: are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics*, 18, 2, 173-193.
- Ekerdt, D., DeViney, S. (1993). Evidence for a preretirement process among older male workers. *Journal of Gerontology, Social Sciences*, 48, 2, S35-S43.
- Elder, G. Pavalko, E. (1993). Work career in men's later years: transitions, trajectories, and historical change. *Journal of Gerontology, Social Sciences*, 48, 5, S180-S191.
- Gaullier, X. (1982). *L'avenir à reculons, chômage et retraite*. Paris, Éditions Ouvrières.
- Guérin, G., Wils, T., Saba, T., St-Jacques, N. (1995). Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus. *Cahiers québécois de démographie*, 24, 2, 245-283.
- Hanisch, K., Hulin, C. (1991). General attitudes and organizational withdrawal: an evaluation of a causal model. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 110-128.

- Hayward, M.D., Friedman, S., Chen, H. (1998). Career trajectories and older men's retirement. *Journal of Gerontology, Social Sciences*, 53B, 2, S91-S103.
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: a multi-actor approach. *Journal of Gerontology, Social Sciences*, 54B, 2, S63-S73.
- Kerkhofs, M., Lindeboom, M., Theeuwes, J. (1999). Retirement, financial incentives and health. *Labour Economics*, 6, 203-227.
- Kilty, K., Behling, J. (1985). Predicting the retirement intentions and attitudes of professional workers. *Journal of Gerontology*, 40, 2, 219-227.
- Laville, A., Teiger, C., Duraffourg, J. (1973). *Tâches répétitives sous contrainte de temps et charge de travail (étude des conditions de travail dans un atelier de confection)*. CNAM, Laboratoire de Physiologie du Travail et d'Ergonomie, Rapport n° 39, octobre 1973, 206p.
- Lund, T., Borg, W. (1999). Work environment and self-rated health as predictors of remaining in work 5 years later among danish employees 35-59 years of age. *Experimental Aging Research*, 25, 4, 429-434.
- Lund, T., Iversen, L., Poulsen, K.B. (2001). Work environment factors, health, lifestyle and marital status as predictors of job change and early retirement in physically heavy occupations. *American Journal of Industrial Medicine*, 40, 161-169.
- Marcelin, J. (1975). L'état ostéo-articulaire des travailleurs de 40 à 50 ans. Recommandations ergonomiques. In *Âge et contraintes de travail*, eds A. Laville, C. Teiger, A. Wisner, pp. 87-113. NEB Éditions scientifiques.
- Marquié J.C. et coll. (2002). Aging, health, work: overview and methodology of the VISAT prospective study. *Le Travail Humain*, 65, 3, 243-260.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, et coll. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Ageing*, 29, 6, 529-536.
- Molinié, A.-F. (2001). Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations. Centre d'Études de l'Emploi, *Quatre Pages*, 45, mai 2001.
- Molinié, A.-F. (2003). *Âge et conditions de travail dans l'Union européenne*. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 178p. [www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/107/fr/1/ef02107fr.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/107/fr/1/ef02107fr.pdf)
- Mutchler, J., Burr, J., Pienta, A., Massagli, M. (1997). Pathways to labor force exit: work transitions and work instability. *Journal of Gerontology, Social Science*, 52B, 1, S4-S12.
- OCDE (2003). Perspectives de l'emploi, juillet, Paris.
- Saurel-Cubizolles, M.J., Bardot, F., Berneron, B. et coll. (1999). État de santé perçu et perte d'emploi. In *Travail, Santé, Vieillesse. Relations et évolutions*. Toulouse, Éditions Octarès, 53-66.
- Sédillot, B., Walraet, E. (2002). La cessation d'activité au sein des couples : y a-t-il interdépendance des choix ? *Économie et Statistique*, 357-358, 79-102.
- Shultz, K.S., Morton, K.R., Weckerle, J.R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Teiger C. (1989). Le vieillissement différentiel dans et par le travail. Un vieux problème dans un contexte récent. *Le Travail Humain*, 52, 1/1989, 21-56

Tillsey, C., Taylor, P., Beausoleil, J. et coll. (2000). *Factors affecting retirement*. Report to the Department for Education and Employment.

Volkoff, S. (coord.) (2005). *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail : ressources, tensions et pièges*. Toulouse, Éditions Octarès.

## NOTES

1. Enquête Santé et Vie Professionnelle après 50 ans (SVP50), réalisée en 2003 auprès de plus de 11000 salariés. Cette enquête française réalisée par des médecins du travail porte sur les enjeux de santé au travail des salariés de plus de 50 ans, en lien avec leur travail d'aujourd'hui et leur parcours professionnel antérieur, et en essayant de comprendre en quoi ces enjeux interviennent dans les aspirations en matière de cessation d'activité (pour des premiers résultats voir [www.cisme.org/etude/asmt\\_epidem.htm](http://www.cisme.org/etude/asmt_epidem.htm))

## RÉSUMÉS

Quels sont les facteurs professionnels et de santé qui font que les salariés se jugent -ou non- capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite ? D'après l'enquête française VISAT, la proportion de salariés qui disent ne pas se sentir capables diminue avec l'âge. Reste qu'à 52 ans, c'est encore le cas de 14 % des femmes et 6 % des hommes. La pénibilité du travail actuel et passé (pénibilité posturale, port de charges lourdes, etc.), un mauvais état de santé perçue, influent significativement sur ce jugement. Mais les résultats soulignent le rôle important joué par des variables relatives au sens du travail (telles que le travail permet d'apprendre ou avoir les moyens pour faire un travail de qualité).

Cinq ans plus tard, les salariés de 52 ans qui avaient répondu en 1996 ne pas se sentir capable d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite ont (toutes choses égales d'ailleurs) une probabilité plus forte de ne plus être en emploi soit pour retraite ou préretraite, soit pour chômage ou inaptitude ; à 32 ans ou 42 ans, ils ont une probabilité plus élevée d'avoir changé de travail, ou d'être au chômage.

What occupational and health factors make employees feel - or not - that they are capable of remaining in their jobs until retirement? According to the French survey VISAT, the proportion of employees who say that they don't feel capable is decreasing with age. It remains that at 52 years of age, it is still the case for 14% of women and 6% of men. The difficulty of current and past work (postural difficulty, carrying heavy loads, etc.) and a poor state of perceived health have a significant influence on this assessment. But the results stress the important role played by variables relating to the meaning of work (such as work allows you to learn or having the means to do quality work).

Five years later, employees 52 years of age who had answered in 1996 that they do not feel capable of remaining in their job until retirement have (everything being equal) a higher probability of not being employed either due to retirement or pre-retirement, or due to unemployment or inability; at 32 or 42 years of age, they have a higher probability of having changed jobs or being unemployed.



¿Cuáles son los factores profesionales y de salud que hacen que los empleados se juzgan –o nó– capaces de quedarse en su empleo hasta la jubilación ? Según la encuesta francesa VISAT, la proporción de empleados que dicen que no se sienten capaz disminuye con la edad. De hecho, a los 52 años, todavía es el caso de 14 % de las mujeres y 6 % de los hombres. El carácter penoso del trabajo actual y pasado (postura penosa, llevar cargas pesadas, etc.) y malas condiciones de salud percibidas influyen significativamente sobre este juicio. Pero los resultados subrayan el papel importante desempeñado por variables relativas al sentido del trabajo (tales como aprender en su trabajo o poder hacer un trabajo de calidad).

Cinco años más tarde, los empleados de 52 años que habían contestado en 1996 que no se sentían capaces de quedarse en su empleo hasta la jubilación tienen (manteniéndose lo demás constante) una probabilidad más grande de ya no estar asalariados, o sea por ser jubilados o prejubilados, o sea por desempleo o incapacidad ; a los 32 o 42 años, tienen una probabilidad más grande de haber cambiado de trabajo o de estar desempleados.

## INDEX

**Palabras claves :** envejecimiento, salud, jubilación, análisis comparativas, análisis longitudinales

**Keywords :** aging, health, work, retirement, cross-sectional analyses, longitudinal analyses

**Mots-clés :** vieillissement, santé, travail, retraite, analyses transversales, analyses longitudinales

## AUTEUR

**ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ**

CRÉAPT (Centre de Recherches et d'Études sur l'Âge et les Populations au Travail), CEE (Centre d'Études de l'Emploi), 29, promenade Michel Simon, 93166 Noisy-le-Grand Cedex (France)